

L'UNIVERSITÉ ESPAGNOLE À L'HEURE DU TAYLORISME CONTEMPORAIN

[Pablo López Calle](#), [Universidad Complutense de Madrid](#)

Éditions du Croquant | « [Savoir/Agir](#) »

2020/3 N° 53 | pages 150 à 159

ISSN 1958-7856

ISBN 978236512887

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-savoir-agir-2020-3-page-150.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour Éditions du Croquant.

© Éditions du Croquant. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

L'Université espagnole à l'heure du taylorisme contemporain

“Le chronomètre est entré dans l'atelier : sans aucun doute la plus grande révolution de l'histoire humaine est en cours”

Coriat, B. *L'Atelier et le Chronomètre*¹.

À propos de l'introduction de l'organisation scientifique du travail dans les ateliers étasuniens du début du XXe siècle, Benjamin Coriat explique qu'elle implique d'homogénéiser et de normaliser les modes de fonctionnement, « en substituant les secrets professionnels à un travail réduit de répétition des gestes de colisage – bref, en assurant l'expropriation des savoirs ouvriers et leur confiscation par la direction de l'entreprise »²³.

L'entrée de l'indice d'impact dans l'université espagnole (*indice de impacto*, outil proche du H-index utilisé internationalement), en tant que

PABLO LÓPEZ CALLE

Universidad Complutense de Madrid

principal indicateur utilisé par les nouveaux systèmes d'« évaluation de la qualité » du travail académique⁴, représente pour l'enseignant-chercheur l'équivalent du système de méthodes et de temps conçu par Taylor en son temps pour le métier d'artisan. Les différents systèmes d'accréditation et d'évaluation de la qualité de l'activité pédagogique et scientifique partagent en effet de nombreux points communs avec ce système de méthodes et d'horaires conçu par Taylor pour rationaliser le travail en atelier.

Mais le chronomètre – ou l'indice d'impact – est, avant tout, aussi « un instrument politique de domination sur le travail ». Le succès de la méthode taylorienne réside justement dans le fait de parvenir à combiner une

1. Benjamin Coriat, *L'Atelier et le chronomètre : Essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse*, Choix essais, 1994, p. 3.

2. Je remercie Anne Bory (Université de Lille, Clersé) pour la révision de cet article et ses commentaires, ainsi que Maxime Quijoux (CNAM, Lise) pour ses demandes d'éclaircissements et ses suggestions.

3. *Idem*.

4. Parmi les différents rapports et études du courant dominant néolibéral sur la réforme universitaire, nous pouvons citer l'un des plus influents publiés par la Fondation BBVA : Francisco Pérez García et Lorenzo Serrano Martínez, (dir.), *Universidad, Universitarios y Productividad en España*, Fundación BBVA, 2012.

manière de rendre le travail en atelier moins cher et une manière d'imposer son intensification. Le taylorisme a non seulement transformé les conditions objectives de travail mais aussi la subjectivité de l'opérateur capable d'y faire face. Les modèles organisationnels qui sont parvenus à devenir hégémoniques ont réussi à articuler de nouvelles formes d'efficacité organisationnelle avec des dispositifs d'efficacité disciplinaire. Dans notre cas, le manque relatif de réponse des universitaires aux nouveaux systèmes de rationalisation du travail s'explique, également en partie, par l'effet dépolitisant du système de rationalisation lui-même⁵.

La bataille morale : la tendance naturelle à tirer au flanc du travailleur universitaire

En premier lieu, le taylorisme est un système d'organisation du travail qui intègre des éléments idéologiques essentiels pour imposer sans résistance un modèle productif contre d'autres possibles : un modèle basé sur l'obtention de plus-value absolue (baisse des coûts salariaux et intensification du travail), et non d'une plus-value relative (basée sur l'augmentation de la productivité du travail).

Le taylorisme repose cependant sur l'hypothèse selon laquelle toute aug-

mentation de la rentabilité du capital est due uniquement à une augmentation de la productivité du travail. De telle sorte que les gains de rentabilité obtenus grâce à son intensification (produire plus en travaillant plus) sont présentés comme le résultat d'une productivité accrue. Deuxièmement, dans la mesure où il n'envisage qu'un seul moyen possible d'obtenir de la rentabilité, il se présente comme une question technique et scientifique : il n'y a qu'une seule « meilleure façon possible » d'organiser le travail. Cela établit également une relation autoréférentielle entre l'objectivité scientifique et la condition morale de celui qui l'applique : la méthode scientifique neutralise la subjectivité de l'organisateur et sa *neutralité* certifie la scientificité de la méthode.

Enfin, la résistance logique à l'application d'une méthode visant à intensifier le travail des opérateurs renforce son imposition, puisque cette résistance ne peut être liée qu'au manque de connaissances techniques, à une incapacité à comprendre les avantages sociaux généraux ; ou même à la présence d'intérêts personnels malveillants. Tout salarié de l'Université qui s'oppose à la recherche d'une méthode d'évaluation et de gestion scientifique et rationnelle pour appliquer un système de rémunération équitable à son travail est moralement incapable de critiquer. Pour les membres du « bureau des méthodes », s'opposer à un système dit « d'évaluation de la qualité et prospective » est déjà une manifestation de la « tendance naturelle à tirer au flanc » des personnes concernées, comme Taylor aimait la dénoncer à la moindre occasion. En fait, les sources de légitimité des programmes d'incitation et

5. Patricia Amigot Leache, Laureano Martínez, "Procesos de subjetivación en el contexto neoliberal. El caso de la evaluación del profesorado y la investigación", *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, Vol. 8, n° 2, 2015 ; José Manuel Rodríguez, "La praxis de la excelencia universitaria entre la paranoia de sus promotores y la culpa de sus víctimas: hacia la recuperación del deseo docente y la universidad pública", *Teknokultura*, Vol. 14, n° 1, 2017.

d'évaluation de la qualité reposent sur l'inefficacité et le népotisme « naturels » du travail universitaire, conséquences supposées de la stabilité et des protections de la fonction publique.

L'Agence nationale d'évaluation : un dispositif visant à rendre le travail universitaire moins coûteux et à l'intensifier

Dans les postes qui exigent une haute qualification, la plupart du temps de travail est effectué avant le moment productif. Autrement dit, il s'agit de temps de travail accumulé. Le temps de formation, en tant que temps de travail requis pour effectuer une tâche, fait partie de la valeur du produit final, mais il s'agit d'un temps de travail passé. Ainsi, dans ce type de processus de production, la plupart des conditions de travail futures de l'employé sont déterminées par sa qualification accumulée passée. Jusqu'à présent, la manière d'articuler les relations de travail à l'Université consistait à « apprécier » par des commissions *ad hoc* la trajectoire et la capacité du corps enseignant à mener à bien son « projet d'enseignement » personnel (dans les processus de sélection de type concours, par exemple). Il s'agissait de modèles anthropocentriques d'articulation entre opérateurs et postes dans la mesure où la tâche s'adapte aux caractéristiques du travailleur : elle lui permet de se déployer, augmentant ainsi sa productivité, ses compétences et son expertise.

La mise en valeur par le travailleur de cette trajectoire se fait lorsqu'il obtient en échange une relative stabilité de position ; la possibilité de poursuivre une carrière professionnelle dans l'entreprise-université ; et l'obtention d'un salaire fixe qui augmente en

fonction de l'ancienneté (récompensant précisément la fidélité). Le moment où débute cette ancienneté (lors de l'adhésion en tant qu'apprenti – équivalent par exemple au doctorant – ou en tant qu'artisan – officiel –, équivalent à professeur ou maître de conférences) importe peu. Ce qui compte, c'est le contrat moral et/ou légal qui lie l'institution et le chercheur : l'une fournit la stabilité et la progression de carrière en échange d'un niveau établi de connaissances et expériences.

De plus, l'essentiel de la valeur transférée par l'opérateur au produit pendant le travail est du temps de travail passé (i.e. le travail fourni pour se former, durant l'ensemble des études, le doctorat et ses suites, à la fois pour la recherche et l'enseignement). Plus ce travail passé est important, moins son tranfert sous forme d'enseignements, de conférences ou de publication demande d'efforts. Ainsi, supprimer ces protections en augmentant la précarité et le salaire variable n'incite pas tant à transférer plus de valeur pendant le travail, mais décourage plutôt les candidats à accumuler ce capital lors de leur travail de formation. Selon le rapport IUNE (2016) préparé par Alianza4 Universidades, l'Espagne a ainsi perdu 10 % de ses chercheurs entre 2010 et 2014.

En fait, ce modèle a explosé après l'application de deux types de dispositifs gérés par la récente Agence Nationale d'Évaluation et d'Accréditation de la Qualité (ANECA⁶) : le système d'ac-

6. L'Agence nationale pour l'évaluation et l'accréditation de la qualité a divers programmes d'évaluation et d'évaluation de l'évaluation: A) Évaluation des diplômes (vérifie-évalue les propositions de programmes de diplômes conçus conformément à l'espace européen de l'enseignement supérieur, ACREDITA – évaluation des diplômes

créditation des personnels et le système d'évaluation de la recherche et de l'enseignement. La ANECA est une agence publique, qui constitue des commissions *ad hoc* selon les tâches d'accréditation et d'évaluation à effectuer, composées par des enseignants-chercheurs fonctionnaires nommés sur la base de leur CV.

Le système d'accréditation pour postuler aux différents statuts académiques (professeur assistant – en CDD –, professeur « salarié » en CDI, professeur fonctionnaire et professeur fonctionnaire « de chaire » (*catedrático*) – l'équivalent des professeurs d'université – suppose de séparer le moment de l'évaluation de la trajectoire et des connaissances du travailleur, du moment de son embauche (l'accréditation pour l'un des statuts ne garantit pas l'obtention d'un poste – à l'image de la qualification par le CNU en France). Ce faisant, la stabilité de

la position se trouver dissociée en premier lieu de la reconnaissance du travail accumulé, renforçant ainsi la mobilité et la substituabilité du travailleur. Comme il y a plus de personnes accréditées que de postes, cette situation affaiblit la capacité de négociation des travailleurs et dégrade leurs conditions de travail. Deuxièmement, outre la possibilité de rotation et la substituabilité des opérateurs, les mérites qui donnent accès à la possibilité d'obtenir un poste sont standardisés et homogénéisés en vue d'évaluations purement quantitatives – l'évaluation qualitative demandant plus de temps et de moyens, les contextes institutionnels de formation et d'embauche n'étant pas tous équivalents (ce que savent bien, en France, les membres du CNU et des comités de sélection). Enfin, le « niveau » attendu n'est en rien défini à l'avance : il est relatif, fonction de celui des autres candidats.

D'autre part, les systèmes d'évaluation de la recherche et de l'enseignement visent à encourager la production académique et scientifique des enseignants-chercheurs en liant les salaires et les avantages à la production individuelle. En ce sens, afin de réduire la production individuelle dans ces deux domaines à une unité de mesure commune, il faut appliquer un système de quantification permettant leur comparaison. Dans la mesure où cela réduit la variété des mérites qui peuvent être mesurés, les chercheurs abandonnent des tâches qui ne sont pas évaluées.

Évaluation et rationalisation de l'enseignement

Dans le cas de l'enseignement, un tableau d'équivalences en crédits d'en-

universitaires officiels pour le renouvellement de leur accréditation –, SIC – fournit un label de qualité internationale du diplôme – et MONITOR – fournit aux universités une évaluation externe sur la manière dont la mise en œuvre de leurs diplômes officiels est effectuée – ; B) Évaluation du personnel enseignant (PEP – évalue les activités d'enseignement et de recherche, et la formation académique des candidats à l'accréditation pour les postes de professeur à temps plein en CDI –, ACADEMIA – accorde une accréditation pour l'accès aux postes de professeurs fonctionnaires –, CNEAI – effectue l'évaluation de l'activité de recherche des enseignants-chercheurs et des chercheurs du CSIC – qui est une forme de CNRS espagnol-); C) Évaluation institutionnelle (DOCENTIA – qui aide les universités à évaluer la qualité de l'activité d'enseignement des facultés universitaires – et enfin AUDIT – qui évalue le développement et la mise en œuvre de systèmes d'assurance qualité internes au sein des centres universitaires espagnols, et procède ainsi à leurs reconnaissance et certification-).

seignement des différentes activités académiques est établi dans chaque université (en jargon administratif ce tableau s'appelle PDA, *Academic Dedication Plan*⁷). Cependant, la charge de travail impliquée dans la reconnaissance de chacun de ces crédits varie en fonction de l'effort moyen consenti par les travailleurs pour les obtenir. Il s'agit également d'un dispositif d'intensification du travail typiquement taylorien. Le programme « Docentia » est présenté comme un instrument permettant « d'évaluer les performances, la formation et l'encouragement des enseignants, garantissant leur qualification et leurs compétences pédagogiques »⁸.

Dans ce cas, la certification de la « qualité » du travail d'enseignement est liée directement et en temps réel au degré de satisfaction du client (l'étudiant) – les enquêtes de satisfaction des étudiants étant indispensables pour obtenir l'accréditation des diplômes.

7. Le crédit ECTS / heures d'enseignement (système européen de transfert et d'accumulation de crédits) était à l'origine un système utilisé par les universités européennes dans ce que l'on appelle l'espace européen de l'enseignement supérieur et mis en œuvre dans le cadre du processus de Bologne. Sa fonction était d'établir un « équivalent général » qui permettrait de mesurer et de comparer les heures de formation effectives suivies par les étudiants dans tous les cours universitaires agréés dans l'Union européenne. De telle sorte qu'un crédit ECTS équivalait à 25 heures de travail pour l'étudiant (entre les heures d'enseignement et les heures de travail personnel). Cependant, cela a également servi à établir une unité de mesure pour le travail d'enseignement. Pour le professeur, le crédit ECTS équivalait à 10 heures de travail d'enseignement moyen et sert à établir les charges des différentes catégories de personnel enseignant et leur rémunération.

8. <http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/Evaluacion-institucional/DOCENTIA>

L'utilisateur devient en quelque sorte un évaluateur subsidiaire de l'entreprise-université. Et de cette manière, le caractère en principe déterminé de la quantité et de la qualité du travail négocié par le travailleur et l'entreprise-université (qui en revanche continue de maîtriser les moyens techniques, les conditions de travail et la qualification de l'opérateur), se transforme en quelque chose d'indéterminé. Le degré de satisfaction du client devient de plus en plus exigeant au fur et à mesure que les autres opérateurs augmentent leur charge de travail (plus grande disponibilité ; plus de travail pour préparer les cours et le matériel pédagogique ; une attention personnalisée à chaque élève, etc...). L'employé ne peut compenser cette dévaluation continue de son travail que par une force de travail accrue, ce qui à son tour augmente les standards d'exigence.

Les études dites du temps et du mouvement, actuellement appelées *normes de production*, ont pour objectif formel de standardiser les méthodes les plus efficaces pour réaliser chaque tâche dans chaque poste. Mais là encore, le concept d'efficacité ne se réfère pas tant à la maximisation de la relation entre la force de travail déployée et la valeur produite, mais plutôt à la maximisation de la relation entre la valeur de la charge de travail et la valeur produite. Il est évident que les travailleurs hautement qualifiés, en l'occurrence les enseignants, « coûtent cher » parce qu'ils sont rares et parce qu'ils ont un contrôle élevé sur le contenu de leur travail. La dépréciation du travail par la déqualification des postes est opérée par des processus de rationalisation organisationnelle.

La standardisation des tâches réduit

leur degré de « savoir-faire », maximise le nombre de travailleurs qui peuvent exercer cette activité – en réduisant son coût – mais au prix d'une simplification de la tâche en question, et augmente le degré de contrôle sur le travail. Souvent, le soupçon de fainéantise déjà évoqué a nourri le fait d'envisager comme un problème la difficulté du contrôle managérial sur le travail artisanal, servant d'alibi pour déposséder le savoir-faire du travailleur par l'établissement de routines et de protocoles. Bref, la standardisation, d'une part, abaisse le coût de la main-d'œuvre et, d'autre part, permet de savoir (c'est-à-dire d'imposer) combien de temps il faut pour réaliser chaque opération, pouvant ainsi lier formellement le salaire individuel de chaque opérateur à sa production.

Matières annuelles, semestrielles, trimestrielles... ; modules thématiques ; unités didactiques, heures de pratique ou heures de cours théoriques, travaux dirigés de différents types (de projets de fin d'études, de fin de master, de thèse de doctorat, de stage,...), cette méthode permet à l'Université de saturer le temps de travail de tout le personnel enseignant en fonction de sa catégorie, en égalisant ces charges à la hausse. L'établissement de temps optimaux pour chaque tâche remplit la journée de travail d'un temps de travail productif afin d'éliminer les fameux temps d'arrêt ou « pores » de la production. Cette standardisation extrême permet que l'évaluation de l'activité pédagogique des enseignants-chercheurs soit quasi automatisée, selon un système de points, allié à un barème.

La standardisation et la certification des programmes d'enseignement – la ANECA est également chargée de

l'évaluation des programmes et contenus des diplômes par un système de certification – rendent finalement l'enseignant-chercheur plus remplaçable et mobile, dans la mesure où une partie importante du contenu et du programme de chaque matière est standardisée et partagée entre différents cours et universités. La formalisation permet de « préserver leurs connaissances et expériences accumulées au-delà de la mémoire des individus, et doit permettre à un [enseignant] novice dans cette activité, simplement en lisant et en suivant les instructions de travail, de réaliser correctement et conformément cette activité, quelle que soit leur expérience »⁹. En homogénéisant progressivement la (non) qualification nécessaire à l'exercice de chaque poste, tous les enseignants « sont interchangeables et aucun n'est irremplaçable »¹⁰.

Rationaliser la production scientifique

Mais il existe un autre moyen d'intensifier le travail des professeurs d'Université, celui-là lié aux tâches de recherche. Le principal instrument mis en œuvre à cet effet est l'indice d'impact, mentionné en introduction, utilisé comme référence générale et quasi exclusive pour évaluer la qualité et la quantité de la recherche de chaque professeur. Cet indicateur, associé à chaque

9. Arturo Lahera, « La participación de los trabajadores en la calidad total », *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n° 106, 2004, p.79.

10. Rick Delbridge, Peter Turnbull, Barry Wilkinson, « Pushing back the frontiers: management control and work intensification under JIT/TQM factory regimes », *New Technology, Work and Employment*, Vol. 7, n° 2, 1992, p. 101.

publication du chercheur, décide de la « note » qui sera mise à chaque publication. En découle un système de points, et d'un seuil à atteindre pour obtenir une évaluation positive.

L'indice d'impact ne correspond pas à une quantité absolue de travail (soit du temps de travail objectivement mesurable ou des produits ou services fournis), mais à une quantité relative. Autrement dit, à une quantité de production qui varie en fonction de ce que font les autres travailleurs.

En premier lieu, l'octroi de primes salariales ou de congés d'enseignement que reçoivent les enseignants-chercheurs (essentiellement formalisés dans les périodes de recherche de six ans, appelées « sexenios » – l'évaluation porte sur six années, et son bénéfice dure six ans) est de plus en plus exigeant. À mesure que le pourcentage de chercheurs ayant suffisamment de mérites pour y prétendre augmente, le « sexenio » perd de sa valeur relative, en même temps que le niveau relatif des enseignants-chercheurs est dévalué¹¹.

L'impact d'un article scientifique est mesuré par l'indice d'impact de la revue dans laquelle il est publié. Les revues sont classées en fonction du nombre de citations que reçoivent leurs articles, ce qui les classe dans une certaine position dans les différents classements internationalement validés et reconnus¹². Selon le quartile où se

trouve la revue (dans les premiers 25 %, dans les seconds 25 %, etc.), l'article a un impact plus ou moins important (le premier quartile comprend les revues à plus fort impact). Mais à mesure que de plus en plus de revues sont ajoutées au classement, et que les articles de toutes les revues reçoivent en moyenne de plus en plus de citations, les articles publiés dans une revue doivent récolter un nombre toujours plus important de citations pour maintenir leur position. Le plus grand nombre de citations que les articles des chercheurs doivent recevoir pour conserver un fort impact par ce mécanisme (impact réel le plus important) ne se traduit pas par de meilleures conditions de travail ou de salaire pour ceux-ci. Les chercheurs ont juste besoin de produire plus pour maintenir leurs conditions de travail et d'emploi actuelles.

Ainsi, d'après nos calculs, par exemple, chaque citation reçue par les articles des principales revues espagnoles de sciences sociales indexées dans JCR (Journal Citation Report), a été considérablement dévaluée entre 2009 et 2017. C'est-à-dire le prix du centile (nombre de citations ou indice d'impact qu'il faut atteindre pour changer de centile) a augmenté notablement entre 2009 et 2017. Prenons quelques exemples : dans *Scripta Nova* (principale revue espagnole de Géographie et Sciences Sociales), il a augmenté de 126 % en termes de nombre de citations et de 18 % en termes d'indice d'impact

11. On sait, par exemple, que le pourcentage moyen de candidatures évaluées positivement pour l'accréditation aux différents statuts de professeur à temps plein en CDI est en baisse constante de 69% de rapports favorables en 2007, à 61% en 2012, à 59% en 2018. Source : Données du portail ANECA. [<http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/Evaluacion-de-profesorado/PEP/Informes-de-resultados>]

12. Actuellement, l'Agence nationale d'évaluation

et de prospective n'en reconnaît que deux, qui appartiennent aux deux grandes entreprises de communication scientifique en langue anglaise. The Journal Citation Report (JCR), de la base Web of Science des revues scientifiques, appartenant à l'américain Thompson Reuters, et Scimago, l'index de la base de revues Scopus, appartenant à l'européen Elsevier.

[en 2009 avec un taux d'impact de 0,127 (52 citations) la revue se situait au 61ème centile, en 2017, avec un taux beaucoup plus élevé de 0,727 (434) citations elle avait chuté au 88e centile – le 1^{er} centile étant celui comprenant le 1% des revues les plus citées]. Pour la *REIS*, (*Revista Española de Sociología*, publié pour le CIS, Centre de Recherches Sociologiques) le prix du centile/citation a augmenté de 102 % et celui du centile/impact de 34% (ce qui signifie qu'en 2009, avec 69 citations et un indice d'impact de 0,298, elle se situait au 85ème centile, mais pour remonter au 71ème percentile, elle avait besoin de 447 citations et d'un indice de 0,750 en 2017). Enfin, pour la *RIS* (*Revista Internacional de Sociología*, publié pour le CSIC, Conseil Supérieur de la Recherche Scientifique), le prix du centile/citation a augmenté de pas moins de 103% et celui du centile/impact de 82% (ce qui signifie qu'en 2009, avec 33 citations et un indice d'impact de 0,154, elle était au 91 centile, mais pour passer au 78ème centile, il a fallu 297 citations et un indice de 0,694 en 2017).

Cela explique pourquoi, par exemple, alors que le nombre de chercheurs espagnols est passé de 134 653 en 2010 à 122 437 en 2015, le nombre d'articles publiés dans des revues espagnoles indexées dans la base de données *Web of Science* au cours de cette période a augmenté de 73 % (passant de 31 690 articles dans des magazines de langue espagnole en 2007 à 54 764 en 2017), ce qui montre une hausse de la productivité annuelle (nombre de documents par chercheur) de 60 %. Cependant, au cours de ces dix années, le pourcentage de ces publications parvenues à se placer dans le premier quartile (Q1, les 25 % de revues les plus citées) n'a aug-

menté que de 4 points, passant de 48 % à 52 %.

Selon les données du ministère de l'Éducation et des Sciences, bien que les chercheurs aient augmenté le nombre moyen de « sexenios » obtenus, passant de 1,6 sexenio / enseignant-chercheur en 2012 à 2,3 en 2018 (soit une augmentation de 44 %), le nombre moyen de publications par enseignant-chercheur dans les indices les plus exigeants comme le JCR est passé de 0,74 en 2009 à 1,22 en 2017 (une augmentation beaucoup plus élevée : 65 %)¹³. Ce qui concorde, évidemment, avec le durcissement progressif des mérites nécessaires pour acquérir des "sexenios" au fil des ans.

Conclusions

Ce système taylorien d'organisation du travail à l'Université a conduit à un appauvrissement de la qualité de l'enseignement et de la recherche, à une baisse des salaires et à la détérioration des conditions de travail¹⁴. À cela

13. Elías Sanz-Casado, *Informe IUNE 2018: Actividad investigadora de las universidades Españolas*, INAEUC-UC3M, 2019 [<http://www.informes.iune.es/Informe%20IUNE%202018.pdf>].

14. On sait par exemple que parallèlement à la création des organismes de contrôle de la qualité de l'enseignement et de la recherche, l'investissement en R&D par habitant en Espagne, selon Eurostat, est passé de 298 euros en 2009 à 285 en 2016, alors qu'en Italie elle est passée de 313 à 356, en France de 617 à 750 et en Allemagne de 747 à 1 225 euros. En ce qui concerne les investissements dans l'éducation, les dépenses de personnel des universités espagnoles dans leur ensemble sont passées de 5,9 milliards en 2009 à 5,8 milliards en 2016. Les dépenses totales sont quant à elles passées de 10,2 milliards à 8,8 milliards en 2016, alors que le nombre d'étudiants était passé de 1,42 millions à 1,47 au cours de la même période.

s'ajoute une réduction des coûts, avec la perte de qualité qui en résulte, des processus de sélection du personnel qui, en étant externalisés et standardisés, font disparaître des fonctions et des postes d'organisation et de décision, comme la figure des professeurs fonctionnaires « de chaire ». Tout comme Taylor l'avait prédit pour la figure du gérant de la boutique.

La perte nette de personnel entre 2009 et 2016 était, toutes disciplines confondues, de 5 000 enseignants-chercheurs, soit 5 %. À mesure que le travail s'intensifie, les nouveaux enseignants-chercheurs sont maintenus dans une grande précarité. Le vieillissement du personnel enseignant des universités publiques en Espagne est l'un des plus élevés d'Europe¹⁵. De telle sorte que la création continue de différentes figures contractuelles avant l'accès au statut classique de professeur fonctionnaire, suppose la fragilisation d'une partie importante de la vie professionnelle du corps enseignant (bourses et contrats de formation et de recherche, professeur associé (PAST), professeur invité, professeur collaborateur (équivalent du monitorat), contrats d'enseignement en CDD, postes d'enseignant-chercheur en CDD avec différents grades de salaire, professeur à temps plein en CDI...). Autrement dit, la revalidation continue de la relation de travail entre l'employé et l'Université – une remise en question permanente de cette relation au fil de l'attente et de la signature des contrats successifs¹⁶. ■

15. Juan Hernández Armenteros, José Antonio Pérez García, "Demografía Universitaria Española: aproximación a su dimensión, estructura y evolución", *Cuaderno de Trabajo*, n° 9, Studia XXI, 2019.

16. Noam Chomsky, "El trabajo académico, el

asalto neoliberal a las universidades y cómo debería ser la educación superior", *Bajo el Volcán*, Vol. 13, n° 21, 2013.

Tableau 1 : Échantillon de revues de différentes disciplines, parmi les 20 revues ayant l'impact le plus important dans le domaine des sciences sociales, dans la base JCR de la WOS

Nom de la Revue	Années	Nombre de citations	Indice d'impact	Quartile	Position dans sa catégorie	Centile	"Prix" du centile*
Revista de Psico- didáctica	2011	103	2,667	Q1	6/51	12	3,02
	2017	230	2,227	Q2	58/139	42	3,82
Rev. Psiquiatría y salud mental	2010	11	0,435	Q4	-	80	2,18
	2017	297	2,233	Q2	85/142	60	5,56
Revista de Edu- cación	2010	205	0,622	Q3	148/206	72	2,21
	2017	1678	1,783	Q2	75/238	32	2,60
Revista Española de Dcho. Consti- tucional	2009	52	0,127	Q4	108/116	93	1,84
	2017	506	1,013	Q2	7/147	5	1,06
Scripta Nova	2009	52	0,127	Q3	38/62	61	0,33
	2017	434	0,727	Q4	74/84	88	6,11
Revista Española de Salud Pública	2009	383	0,747	Q4	77/92	84	4,58
	2017	457	0,690	Q4	140/157	89	6,37
Rev. Esp. de Inv. Sociológicas (REIS)	2010	69	0,298	Q4	116/137	85	1,94
	2017	447	0,750	Q3	104/146	71	2,61
Revista de Histo- ria Económica	2010	117	0,172	Q4	279/321 (ec)	87	1,31
	2017	213	0,438	Q4	307/353 (ec)	87	3,36
Revista Interna- cional de Sociolo- gía (RIS)	2009	33	0,154	Q4	103/113	91	1,74
	2017	297	0,694	Q4	114/146	78	3,17

Source : Élaboration personnelle à partir des données de *Citations Report*.

*Relation entre l'indice d'impact (nombre de citations récoltées par les articles publiés dans la revue au cours des trois années suivant leur publication) et le centile occupé.